

論より証拠！試し勤務を活用した復職判定

～最新裁判例を踏まえた情報収集から判定までの実務プロセス～

杜若経営法律事務所
弁護士 井山 貴裕

令和7年4月28日(月) 13:30~15:00

自己紹介

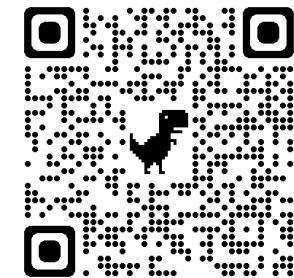


杜若経営法律事務所

弁護士

井山 貴裕

X



【経歴】

- 慶應義塾大学法科大学院修了
- 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- 経営法曹會議会員
- 団体交渉、残業代請求、問題従業員対応や解雇事件、雇い止め事件等の労働問題について、
いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

企業向け顧問サービス(月5万～) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万)展開中

【講演実績】

- 「コロナ禍における人事労務問題(労働契約の解消、休業手当を中心に)」
- 「どうやるの？～副業・兼業をする従業員の管理方法、実務対応～」
- 実例トレーニングシリーズ 第1回：未払い残業代請求への実務対応～交渉の要・裁判の要～
- 転ばぬ先の杖！人事担当者がつまづきやすいパワハラ認定のポイント～裁判官もうなずく調査手法、事実認定手法～
- 労務管理講座 労働時間管理(愛知県労働協会主催)
- 民法から考える労働法・裁判例から逆算する就業規則の規程と運用(労働調査会主催)
- 判例解説 令和最新版 令和の最新裁判例から学ぶ労務対応マニュアル～明日から使える知識と書式～
- 事例で学ぶハラスメント・社内不正発覚時の社内対応～裁判官も頷く調査手法・事実認定の解説～

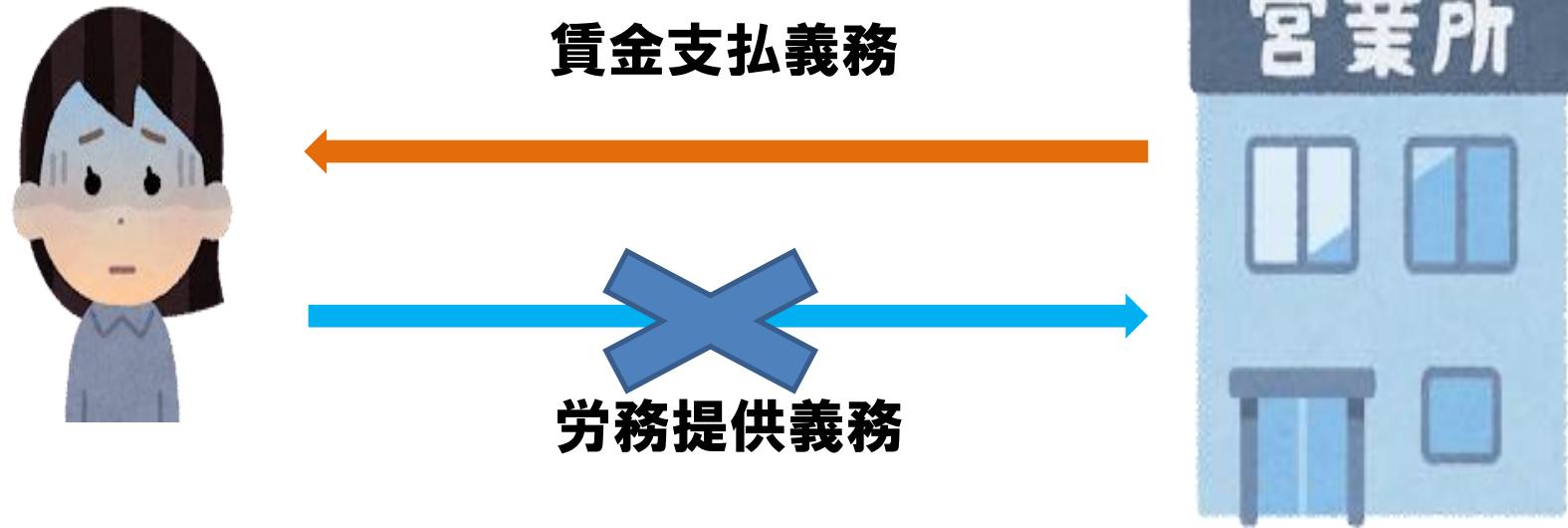
【執筆実績】

- 労働事件「実例」トレーニングⅠ 未払い残業代請求
- Q & A裁判例に見るハラスメントによるメンタル不調と労務管理上の留意点(産労総合研究所)
- 未払い残業代請求の法律相談(青林書院)
- 人事・労務トラブルのグレーゾーン70(労務行政)
- 就業規則法律相談Ⅰ・Ⅱ

はじめに

大前提としての休職とは！？

- ・雇用契約における労務提供義務が、履行不能となっている状態。
- ・民法上は労働者の債務不履行状態に分類される。
- ・債務不履行には解除(雇用契約では解雇)で対応することになるが、これを一定期間猶予するものが休職制度。



会社の復職判定は何が難しいのか

- ・復職可否の判断は、医学的判断ではない。使用者による人事権の行使。
→使用者は、主治医や産業医から意見を提出してもらい医学的情報を得て、人事管理の一環として復職可否の判断をする
- ・主治医、産業医の意見はあくまで人事権行使の判断材料
- ・しかし、使用者が医学に精通していることはほとんどない
- ・メンタルのような目に見えない傷病の場合は、特に判断が難しい
- ・安易に復職を認めてしまうと体調が悪化した際に安全配慮義務違反になる
- ・他方で自然退職が無効と判断されてしまうと自然退職(解雇)が遡って無効となり、復職までの期間中のバックペイの支払義務が発生し、こちらもリスクが大きい
- ・いずれの判断をするにあたっても使用者は、判断にあたり適切な情報を十分に収集し、合理的な判断をしたか否かが問題になる。

紛争化させない休職満了時の 対応

休職期間満了までの対応フロー

STEP 1 : 主治医作成の診断書の内容確認



STEP 2 : 主治医面談 (+ 産業医面談)



STEP 3 : 試し出勤



STEP 4 : 復職可能かどうか最終判断（復職判定）



退 職



復 職

「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」かどうかを確認するために、これらのステップを踏む必要がある。

復職の判断基準

復職可否の判断基準(最高裁の考え方)

- 従前の業務を通常の程度に行える健康状態でなくとも「原告の能力、経験、地位、会社の規模、業種、会社における労働者の配置・異動の実情及び難易度等に照らして原告が配置される現実的可能
性があると認められる他の業務」があり、かつ、労働者がその提供を申し出ていたかを検討すべき。

(片山組事件、最判H10.4.9)

休職期間満了時の対応

～裁判所の考え方～

【裁判所の考え方】

→原則は「従前の職務を通常の程度に行える健康状態に復した」かどうか。

但し、職種・職務内容が特定されているかどうかで、必要な対応が異なる。

職種・職務内容	裁判所の考え方
特定されていない場合	<p>休職以前の業務に復帰できる状態にはないが、従業員が従前の業務より軽易な業務での職場復帰を希望する場合 →使用者は、企業規模、業種、経験、地位、配置・異動の実情・難易等に照らして、現実に配置可能な業務の有無を<u>検討する義務</u>を負う(片山組事件・最小判H10.4.9・労判736号15頁)。</p>
特定されている場合	<p>原則、休職以前の業務に復帰できるかどうかで判断。 但し、<u>比較的短期間で復帰が可能な場合</u>、使用者には、休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間の提供や、教育的措置をとることが信義則上求められる(全日本空輸事件・大阪地判H11.10.18労判772号9頁)。</p>

判断基準の詳細

「現実的可能性」はどのように考慮されるか

- 中小零細企業と大企業で判断は異なる
cf.片山組は、建設関係の大手企業（売上130億円、部署や業務が細分し組織化、原告部署も70名程度在籍）
- 主治医が指定した仕事で復帰を認めなければいけない訳ではない（職種限定の有無、キャリア・異動実情を加味）
cf.他部署の業務や負荷程度、異動事情等を踏まえ現実的可能性を否定した例（東京電力パワーグリッド事件、東京地判H29.11.30）
cf. 経理職に限定される默示の合意があったと判断したうえで、原告を他部署で就労させる義務はないと判断した例（東京地判平成29・3・28）
- テレワークのみの復帰は経過観察困難なので適切ではない

現実的配置可能性の考慮要素

現実的配置可能性	肯定	否定
労働者の能力	高い	低い
健康状態	良い	悪い
労働者の経験	有り	なし
労働者の従前の地位・待遇	低い	高い
使用者の規模	大きい	小さい
配置・異動の実情	よくある	珍しい

復職に関する留意点

復職基準を会社で厳格に定めれば、復職させないことができるか

- 会社が解雇の基準を自由に創設できることに等しいのでこれはできない。
- 傷病から離れて、他の従業員を想定した復職要件を設定し、それに従い復職を認めなかつた最新裁判例(東京地裁R3・12・23)は、傷病と人格構造または発達段階での特性は区別するべきとして、復職を認めないことは違法とした。
- 復職の可否の判断は指定医が行う規定した就業規則においても主治医の意見を指定医の意見よりも主治医の意見が合理的な場合には、主治医の意見が優先される(東京地裁R6・9・25)
- 復職判断に重要なものは主治医の意見(解雇・自然退職前には必須)
- 主治医へ業務内容を会社から説明の上、①初診日、②現在の状態、③治療内容(服用薬等)、④フルタイム勤務の可否、⑤就労において気を付けるべき点の情報提供をうける。

復職に関する会社敗訴の最新裁判例(東京地裁R3.12.23)

原告は平成27年12月に当時の主治医から「適応障害（情緒の障害を主とするもの）」との診断を受け、年休及び病気欠勤を経て、会社は平成28年3月26日に、同日から平成29年7月25日までの間の休職を命じた。

原告は、平成28年8月より別の医師のもとでの受診とリワークプログラムの受講を開始。その医師が「傷病名」として「能力発達に元々特性があり、業務に支障をきたす人」、「適した業務内容についての助言」として「**作業を行う際は一人で行え、グループや他の人のとの共同作業は少ない業務**」「**顧客への対応、他の部局との折衝など人間関係をあまり必要としない業務**」等、「配慮事項」として「**複数の指示は同時に出すのではなく、行う順番に1つずつ出す**」「**会社のやり方と彼のやり方が異なる場合は、会社のやり方が良いことを説明して納得してもらうようにする**」「**会社のやり方を説明する際は時間を取って丁寧に説明する**」等の内容**(11項目)**を記載。

会社は、平成29年4月28日付で、原告に対し、被告会社内での復職は不可と判断した旨を通知。その理由として、概要「特性の本人受容ができていない」「意図することが伝わらず、双方コミュニケーションが成立しない場面が多い」「一般的な社会常識及び暗黙の了解に対する理解が乏しく、被害者意識が強く誤解が生じやすい」「主治医より提示された配慮事項につき当社内では万全な体制で復職受入をすることができない」といった内容が記載されていた。

裁判所の判断

裁判所の判断

- 休職期間が満了する時点で、当該傷病の症状は、私傷病発症前の職務遂行のレベルの労働を提供することに支障がない程度にまで軽快したもの、当該傷病とは別の事情により、他の通常の従業員を想定して設定した『従前の職務を通常の程度に行える健康状態』に至っていないようなときに、労働契約の本旨に従った履行の提供ができないとして、上記休職期間の満了により自然退職とすることはできない
- 業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態を根本的な原因として上司の指示及び指導に従わない等業務に支障を来す状態になったものであり、適応障害という医学上の病名ではなく、この症状を休職理由としていたと主張していました。この主張に対し、裁判所は、本件状態について「いずれも適応障害から生じる症状として説明可能」とし、さらに原告の休職理由に含まれる本件状態は「原告が本来的にもつ人格構造や発達段階での特性や傾向に起因するコミュニケーション能力や社会性等の問題とは区別されなければならない」

実務対応の指針

- 主治医からも産業医からも概ね同内容で復職可との診断が出ていて、その診断を覆すだけの医学的根拠や事実があれば話は異なるが、それがない状況では、医師が求める配慮事項のうち会社として可能な範囲での配慮のもとでいったん復職させたうえで、復職後に同様の状況が繰り返されれば解雇を検討するという対応が正解だったと考えられる。

最新裁判例(東京地裁令和6年9月25日)

適応障害で休職となった従業員が復職可能の診断書を休職期間満了前に提出した。会社の就業規則では就労の可否は専ら会社が指定した医療機関での受診結果を基にして行うこととなっている。指定医は「一時的な回復の可能性が考えられることから、このまま仕事を続けるのは難しい」「同日から1か月間の環境調整・通院加療・服薬指導をする必要がある」などと診断した。会社は指定医の判断を優先して、休職期間満了により自然退職とした。裁判所は自然退職を無効と判断した。

休職期間満了時に休職事由が消滅しているかどうかは自然退職の効力に直結する事項であるから、就業規則の内容にかかわらず、主治医の診断書等の資料が提出されている場合に被告が指定した医療機関での受診結果のみをもって直ちに休職事由が消滅していないものと取り扱うことは許されない。そして、本件指定医は一時的な回復の可能性が考えられるとして就労が困難である旨を診断しているが、前記認定のとおり、原告が、本件指定医に対して、不眠等の症状がない旨を述べ、服薬状況について「1か月内服していない」「眠れない時だけ、1か月間は飲んでいる」旨を述べていること(前記1(8))に加えて、診療レポート(甲29)には令和3年4月から同年11月までの原告の症状の経過は特に記載されておらず、本件指定医が原告の症状の経過を詳細に聴取したとはうかがわれないことを踏まえると、一時的な回復の可能性というのは抽象的な懸念を指摘するものとみるべきであって、この診断をもって原告の症状が従前の職務を通常の程度に行うことができる程度にまで回復していたことを否定するのは相当でない。

→自然退職は無効

主治医・産業医との意見が異なる場合の戦略的対応

主治医面談の重要性

主治医は従業員の言いなりだから産業医のみの意見でよい？

- ・会社から積極的に主治医から情報収集をしなければ、復職判定に疑義が生じる
- ・J学園事件(東京地裁H22.3.24)は、「被告は、原告の退職の当否等を検討するに当たり、主治医であるA医師から、治療経過や回復可能性等について意見を聴取していない。」。主治医「に対し、一度も問い合わせ等をしなかったというのは、現代のメンタルヘルス対策の在り方として、不備なものといわざるを得ない。」と判断

主治医面談はどのように行うのか？

- ・本人の事前承諾を得て、本人同席が同席し、会社の担当者と直接面談形式で行うことが多い
- ・質問する点は事前に検討する(次スライド参照)
- ・協力的関係を構築するために主治医を追求することは絶対にNG

主治医面談 ~準備編~

【質問すべき事項①】

初診日	疾病の発症から初診までの経緯を確認。 疾病が持病である/入社前から発症している可能性もある。 入社前から発症している場合は、業務と発症に関連性がないことを裏付ける事実となる。
現在の状態	具体的に就労に影響が生じる事由はないか(業務遂行が可能か)を確認。 →適正な生活リズムは取れているか/昼間の眠気の有無はないか/注意力・集中力の程度に問題はないか/薬の副作用の可能性はないかetc...
処方薬の種類・量・履歴	処方薬の種類・量から病状の推察が可能。 処方薬の履歴(処方薬の変遷・数量の増減)から、症状が快方に向かっているのか/悪化しているのか判断することも可能。 →産業医や他の専門家に相談するときの参考にもなる。

主治医面談 ~準備編~

【質問すべき事項②】

フルタイムで働くかどうか	本人の業務内容を説明した上で、フルタイムでその業務に就いても大丈夫かどうか、主治医の判断を仰ぐ。 ➡フルタイム勤務は困難との回答があった場合 一日何時間程度/週何日程度なら就業可能かを確認する。
就業上必要な措置の確認	・残業の可否 ・休職以前の職務に就かせて問題ない ・その他、会社が留意するべき事項

就業上必要な措置を確認するメリット

- 主治医が述べた点に配慮することで、会社が過重な業務をあえて負わせて、病気を再発させたなどと後で主張される可能性に備えることが可能。
- 会社が主治医の意見に従って就労環境の配慮を行ったが再発を繰り返した場合、会社としてできることはすべて行ったとして将来やむを得ず退職してもらう際の根拠の一つとなる。

主治医と産業医の長所と短所

主治医、産業医の特徴	長 所	短 所
主治医	<p>休職者を当初から診ており、病状回復状況を把握しやすい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ① 業務や職場状況を把握しにくい ② 診断内容が休職者の意向に影響されやすい ③ 休職者が提供していない情報は把握できない
産業医（会社指定医）	<p>休職者の業務等の遂行能力を判断しやすい立場にあり、職場と休職者の健康の関係性を捉えることが期待できる。</p>	<p>休職者のこれまでの診療経過を把握しているわけではない。</p>

産業医からの適切な意見のもらい方とは？

「業務や職場状況を把握しやすい」（長所）を活かす視点

- 休職者が当該職場に復帰できるのかについて適切な判断ができるように、会社がサポートすることが重要
 - 産業医に対して職場や業務の情報を共有して理解を深めてもらう
 - リハビリ勤務を実施する場合に産業医と協議し、経過を産業医に診てもらう。
 - 復職判定の場面において職場関係者と産業医が連携して行う
 - 日頃の産業医の活用も重要。定期的な職場巡回などを形骸化させず充実させておくことで、いざ復職可否の判定の場面でも効果的に作用する。

「休職者を当初から診てきたわけではない」（短所）のケアの視点

- 事前に主治医を通じ診療情報を得ておく
→主治医に対して治療経過等の情報提供を求めなかったことを一因に敗訴させている裁判例多数
- 会社担当者から休職者の休職以前の行動等を情報共有しておく

試し勤務の活用

そもそも試し勤務とは？

試し勤務とは

- ・ ①復職後、通常勤務に戻るまでの相当期間において軽易な業務に従事させて通常勤務に戻していくタイプ
- ・ ②復職前、休職期間中に軽易な業務に従事させて復職可能性を判定するというタイプ
- ・ ③復職に際し、労働条件の不利益変更が行われており、回復を条件に労働条件を元に戻すというタイプ
- ・ 試し出勤は就労はせずに、通勤のみを行うことを指すことが多い

どのタイプがよいか

- ・ 一番運用がしやすいのは、②のタイプ
- ・ ①③の復職後の試し勤務では、就業規則の最低基準効との関係で賃金などの柔軟な調整がしにくい
- ・ 他方で休職期間中であれば、本来無給であるため、賃金の全額を負担しないという構成が認められやすい

厚生労働省が示す試し勤務

模擬出勤	勤務時間と同様の時間帯に模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
通勤訓練	自宅から職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
試し出勤	職場復帰の判断などを目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

出典：改訂「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」19頁

厚生労働省の掲げる留意点

処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておく必要がある

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」



心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き あらまし

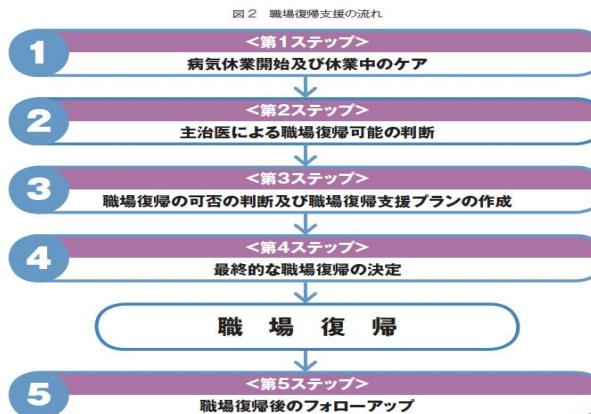
1 基本的な考え方

心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要です。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。事業者はこれを参考にしながら、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援に関する体制を整備・ルール化し、教育の実施等により労働者への周知を図っていきましょう。

以下、5つのステップごとに、職場復帰支援の流れを解説します。

2 職場復帰支援の流れ

手引きによる職場復帰支援の流れは図2のようになっています。



Key Word

- 職場復帰支援プログラム職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール
- 職場復帰支援プラン休業していた労働者が復職するにあたって、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

Return 1



【URL】<https://www.mhlw.go.jp/content/000561013.pdf>

試し勤務に関する最新裁判例・早稲田大学事件 (東京地裁令和5年1月25日)

本件は、被告の設置する早稲田大学の教授であった原告が、平成28年2月に発症した脳出血とその後遺症により休職していたところ、被告から休職期間満了を理由として令和2年3月31日付けで解任した事件。

産業医は意見書において、運動性失語はあるものの改善が認められることなどを踏まえ、「少人数のゼミなど大学が許容できるものがあるのであれば6月以降復職できる」旨の判断が示した。

意見書によれば、原告の発語能力に改善がみられることが窺えるものの、運動性失語はなお残存し、大人数を前に90分間の授業を自力で遂行することは困難を伴う可能性があることや、聴理解は可能であるが、複雑な内容の聴理解に困難を生じる可能性があること、授業の中で注意力が低下する可能性があることなどが指摘されている上、「6月以降復職できる」ことの前提として、「少人数のゼミなど大学が許容できるものがあるのであれば」との留保を付し(かかる留保は、産業医において、通常の形態での授業の実施が困難であるとの判断をしていたことを示すものといえる。)、それが被告大学の授業として受け入れ可能かどうかの判断を被告に委ねている

試し勤務に関する最新裁判例・早稲田大学事件 (東京地裁令和5年1月25日) 判断部分

被告は、原告につき休職事由が消滅していないとの判断をしつつも、**復職の可否を見極めるため模擬授業の実施を原告に提案**したものであるところ(前記認定事実(4)。その際、休職期間の延長も行っている。)、被告における休職制度は解雇を猶予する趣旨の制度であって、使用者である被告において、労働者である原告の**復職可否の判断**(すなわち、従前の職務を通常の程度に行うことができる健康状態にあるか否かの判断)を行うことが当然に予定されているといえ、当該判断を慎重に行うため、必要な判断材料を収集しようとすることには合理性が認められることや、D産業医が意見書において指摘する配慮につき、被告が具体的な検討を行う前提としても、原告が行い得る授業の形態等につき具体的な情報が必要となることからすると、被告による上記提案もまた、**合理的なもの**ということができる。

- ・この裁判例は、模擬授業(=試し勤務)を復職判断可否のための考慮要素の一つとして位置付けている。
- ・先述したJ学園事件の主治医面談に近い位置付けである。
- ・情報収集の場面であるため、合理的と判断

試し勤務に関する最新裁判例・早稲田大学事件 (東京地裁令和5年1月25日) 判断部分

これに対し、原告は、前記認定事実(4)のとおり、復職の可否を判断するための模擬授業には応じられないとの態度をとり、最終的には被告による日程調整の連絡にも回答しなかった結果、模擬授業は実施されず(なお、原告がほかに復職可能であることに係る情報提供をした形跡もない。)、被告において、復職可否の判断を行うための判断材料を得ることができなかつたものである。

かかる経緯をも踏まえると、原告については、休職期間満了時である令和2年3月31日の時点において、被告大学の教授としての職務を通常の程度に行える健康状態にあったとは認められず、また、当初軽易な作業に就かせればほどなく従前の職務を通常の程度に行える健康状態にあったと認めることもできない。

- 裁判所の判断は、合理的な試し勤務の提案を労働者が不合理に拒絶したもの
- その結果、復職可能と判断するに必要な情報が取得できなかつた

試し勤務に関する最新裁判例・早稲田大学事件 (東京地裁令和5年1月25日) 判断部分

被告においては、原告の休職事由は消滅していないとの判断をする一方で、当初の休職期間満了時点で原告を直ちに解任するのではなく、休職期間の延長をも行い、復職の可否を見極めるために模擬授業の実施を提案したものといえ、かかる提案が合理的なものであることは前記のとおりである。そして、原告が当該提案に応じなかつた結果、模擬授業は実施されず、被告においては、原告においていかなる授業を実施し得るのかの判断材料が提供されず、復職可能との判断ができずに本件解任に至ったものである。

- ・健康状態に問題がある労働者の就労可能性や配慮の中身は医師の診断のみで結論を出すことにはどうしても限界がある。
- ・論より証拠という側面があり、これが復職判定の場面では、試し勤務である。
- ・試し勤務の戦略的活用で無理な復職を防げる

試し勤務拒否の最新裁判例(静岡地裁令和6年10月31日)

製薬会社の品質管理部門の執行役員である原告が抑うつ状態及び末梢性めまい症と診断されたため、会社は休職を発令し、その後、原告から就労可能である旨が記載された診断書が提出された。産業医の意見は就労可能であるが、試し勤務を行うことが相当である旨の意見が付されたため、会社が原告に対して、休職期間中に試し勤務を行うことを求めた。この試し勤務を原告が拒否をしたため、復職可能であると判断ができなかった被告は、休職期間満了により退職としたところ、原告から地位確認の請求がなされた事案

【裁判所が示した規範】

「復職の要件である「治ゆ」の判定にあたり、治ゆを主張する労働者は会社による治ゆの認定ができるよう協力する義務を負い、正当な理由なく、義務を懈怠する場合には、解雇等の不利益を受けることが正当化されることがある」とした。

試し勤務拒否の最新裁判例(静岡地裁令和6年10月31日)

- ・被告は産業医の意見に基づき、試し勤務を実施しようとした
- ・試し勤務期間中の作業はレポート作成であり、デスクワークをする原告の業務内容と同種の負荷がかかるものの、程度は大きく軽減されていた
- ・試し勤務中の給与は913円(当時の静岡県の最低賃金)を会社は提示し、原告はこれを拒否したが、その後も被告は賃金額について協議に応じると回答をしていた。休職期間中は無給であり、試し勤務の内容も雇用契約の債務の本旨に従った履行ではない以上、不合理ではない
- ・以上から、試し勤務の拒否に正当な理由はなく、自然退職を有効とした
- ・なお当該裁判例では執行役員は管理監督者に該当すると判断され、休職期間中に社会保険料の労働者負担部分を立替払いしたものの不当利得返還請求も認められている

試し勤務を実施する場合のスケジュール

	休職期間満了まで	やるべきこと
STEP 1	2か月～1か月前まで	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 本人の病状を確認 ➤ 主治医の診断書の提出 ➤ 就労制限がある場合は、試し出勤の可否を主治医・産業医に確認（主治医面談等） ➤ 本人との合意形成（注：代理人・労働組合）
STEP 2	1か月前～1週間前まで	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 試し出勤の開始
STEP 3	1週間前	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 試し出勤の終了 ➤ 試し出勤の結果をもとに復職判定 →試し出勤の延長（休職延長）の要否の検討
STEP 4	休職期間満了当日まで	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 復職判定をもとに復職の可否を通知 ➤ 復職の可の場合は復職させる ➤ 復職不可の場合は就業規則に従い解雇・退職

試し勤務の実施にあたり決めるここと

項目	内容
① フルタイムか否か	最終的には試し勤務の期間中にフルタイムを実施するが、開始当初は短時間から開始し、徐々に時間を伸ばす方法もある。
② 賃金	NHK名古屋放送局事件(名古屋高判H30.6.26・労判1189号51頁)は最低賃金でよいとした。Chubb損害保険事件(東京地判平29・5・31労判1166号42頁)は個別合意で基本給を1割減額した。本来の業務ではないため、全額の支払いは不要であるか一定程度の金額は支払う対応がベター。
③ 通勤	在宅勤務のみで認めるることは試し勤務の内容が行えているか観察ができないため、不適当
④ 業務内容	本来の業務から責任や量を低減させたものを求める。 →レポート作成や簡単な梱包業務等

* 試し勤務の実施についても主治医及び産業医から意見を取得する
実施期間は1ヶ月程度が目安。

試し勤務実施中及び実施後の対応

試し勤務を滞りなく終了した場合

- ・成果物のクオリティが低いことはあるが、滞りなく出勤し、終了した場合には復職となる。例えば、休職事由とは異なる事由(忌引や感染症等)で1~2日休んだからといって揚げ足を取るように未達成すると自然退職は無効となる(総企画設計事件・東京地判H28.9.28)
- ・対応は復職をして終了ではない。傷病とは別に問題がある(ローパフォーマー等)であれば、対応を切り替える。

試し勤務の継続ができなかった場合

- ・産業医がいる場合には試し勤務の状況を報告し、試し勤務の実施状況を踏まえた就労の可否の判断を示してもらう(産業医がいない場合には主治医面談でヒアリング)
- ・本人が試し勤務を拒否または途中で中断した場合には、途中で終了させる(この場合は復職不可)
- ・代理人や労働組合が就いている場合は、試し出勤と復職判定の結果を伝え、必要に応じて交渉を行う。

まとめ

まとめ

- ・傷病と働き方の調整は千差万別である。
- ・使用者に求められるのは情報収集を尽くすことと収集した情報から合理的な判断をすること。
- ・情報収集の方法は診断書に限らない。論より証拠で実際に働いてもらうことが判断が早いケースも多い。
- ・試し勤務の実施前には、①フルタイム、②賃金、③通勤、④作業内容をしっかりと固める。
- ・試し勤務の実施状況に応じて使用者は柔軟な対応をする。
- ・就業規則に試し勤務について定めることも合理的な対応の一つ

試し勤務の就業規則の規定例

第●条(試し勤務)

- 会社は、休職期間中、会社が必要と認めるときは、前条第2項の復職可否の判定のために、主治医、産業医又は会社の指定する医師の意見を踏まえ、1か月以内の試し勤務を命じることがある。会社は、試し勤務の実施状況等から必要と認められる場合は、1か月を上限として期間を延長することができる。
- 2 試し勤務は、原則として復帰を予定する職場で実施するものとし、勤務計画及び試し勤務の内容は会社が定めるところによるものとする。
- 3 試し勤務期間は、**休職期間に通算**されるものとする。
- 4 試し勤務期間中は、休職前の給与によることなく、その就労実態に応じて、**無給ないし時間給等**、その都度、会社の定めるところによるものとし、賞与の出勤率の算定にあたっては、**欠勤日数に算入する**。通勤手当については、給与規程第●条に基づき、実費を支給する。
- 5 対象者は、試し勤務の実施内容について、日々所属長に報告するものとする。
- 6 会社は、次の各号のいずれかに該当する場合、試し勤務を中止することができる。
 - (1)対象者の心身の状況が試し勤務に耐えられないと認められるとき
 - (2)対象者の心身の状況が試し勤務を必要としないと認められるとき
 - (3)その他会社業務に支障を生じるなど、試し勤務を継続することが適当ないと認められるとき

ご清聴ありがとうございました

